

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR
PERUMDA TIRTA MUSI**



Tesis Oleh:

MUHAMMAD ADHITIA ABDURRAHMAN

01012622125013

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar

Magister Manajemen

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR PERUMDA TIRTA MUSI

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Adhitia Abdurrahman
NIM : 01012622125013
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Tanggal : 28/11/2024

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP 196610221992032002

Pembimbing II



Tanggal : 28/11/2024

Dr. Yuliani, S.E., M.M
NIP 197608252002122004

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Perumda Tirta Musi

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Adhitia Abdurrahman
NIM : 01012622125013
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 12 Desember 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 12 Desember 2024

Panitia Ujian Komprehensif,



Ketua,

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

NIP: 196610221992032002

Anggota,

Prof. Dr. Yuliani, S.E., M.M.

NIP: 197608252002122004

Anggota,

Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.

NIP: 197608252002122004

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.

NIP: 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

NIM. 01012622125013

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Adhitia Abdurrahman

NIM : 01012622125013

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

**Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja
pada Kantor Perumda Tirta Musi**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

Anggota : Prof. Dr. Yuliani, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 12 Desember 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Adhitia Abdurrahman

NIM. 01012622125013

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Fa’ Inna ma'al-'usri yusrā. Inna ma'al-'usri yusrā.”
“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” -
Q.S Al-Insyirah, 5-6

“If you can't fly then run, if you can't run
then walk, if you can't walk then crawl, but
whatever you do you have to keep moving
forward.” – Martin Luthers King Jr.

Kupersembahkan untuk:

- Papa dan Mama tercinta.
- Adik-adik dan keponakan tercinta
- Teman-teman yang selalu membantu
- Perumda Tirta Musi Palembang
- Almamater

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian tesis ini yang berjudul **Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Perumda Tirta Musi**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Perumda Tirta Musi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada di bagian produksi Perumda Tirta Musi yang berjumlah 105 orang. Berdasarkan jumlah tersebut digunakan sampel jenuh sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 105 orang. Hasil dari analisis linier berganda menunjukkan bahwa work life balance dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel work life balance, diharapkan untuk meningkatkan keseimbangan waktu agar karyawan dapat merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada variabel beban kerja, perusahaan perlu memonitor dan mengelola beban kerja karyawan agar tidak terlalu berat ataupun juga terlalu ringan.

Saya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari tesis ini. Saya berharap tesis ini dapat bermanfaat dan

menjadi inspirasi bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, Desember 2024



Muhammad Adhitia A.

NIM. 01012622125013

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan tesis ini, tentunya tidak luput dari berbagai kendala. Saya dapat menyelesaikan tesis ini tidak lepas dari pihak-pihak yang telah membantu saat menyelesaikannya. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu antara lain kepada:

1. ALLAH SWT, karena atas izin dan berkat rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tak lupa kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan panutan untuk dunia dan akhirat.
2. Kepada orang tuaku Bapak Hartono Adhi Hanura S.E., M.M. dan Ibu Erza Meitia serta adik-adikku yang telah memberikan doa, pengarahan dan motivasi hingga tesis ini dapat diselesaikan.
3. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing pertama yang telah sabar dan menyediakan waktu serta pikiran untuk membimbing dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Ibu Prof. Dr. Yuliani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing kedua yang telah sabar dan menyediakan waktu serta pikiran untuk membimbing dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Ibu Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D selaku dosen penguji sekaligus Koordinator Program Studi Magister Manajemen yang telah membantu memberikan saran dan masukan dalam penulisan tesis ini.
6. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku rektor Universitas Sriwijaya.
8. Seluruh dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan banyak pembelajaran berupa ilmu dan pengalaman.
9. Bapak Dr. Ir. Andi Wijaya Adani M.Sc selaku Direktur Utama Perumda Tirta Musi

10. Bagian Sumber Daya Manusia dan juga Bagian Produksi Perumda Tirta Musi yang telah membantu dalam pengambilan informasi dan data pada tesis ini.
11. Staf Administrasi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan informasi dan bantuan dalam mengurus administrasi perkuliahan.
12. Kepada teman-teman terdekat yang selalu menghibur dan memberikan banyak hal selama perkuliahan maupun diluar perkuliahan.
13. Kepada teman-teman seperjuangan Magister Manajemen Angkatan 50 yang telah kebersamaan perkuliahan ini, semoga silaturahmi kita tetap terjaga.
14. Semua pihak yang terlibat tidak dapat disebutkan satu-persatu, semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala bantuannya.

Palembang, Desember 2024



Muhammad Adhitia A.
NIM. 01012622125013

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR PERUMDA TIRTA MUSI

Oleh:

Muhammad Adhitia Abdurrahman; Zunaidah; Yuliani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *work life balance* dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor Perumda Tirta Musi. Perumda Tirta Musi Palembang adalah Badan Usaha Milik Daerah yang dikelola oleh Pemerintah Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Jumlah populasi yang digunakan adalah sebanyak 105 responden dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan IBM SPSS. Hasil yang diperoleh adalah *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

NIP: 196610221992032002

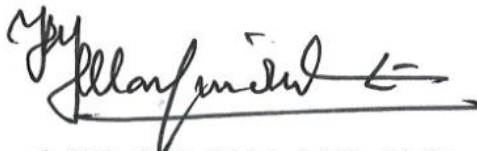


Prof. Dr. Yuliani, S.E., M.M

NIP: 197608252002122004

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP: 196703141993032001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND WORKLOAD TO JOB SATISFACTION IN PERUMDA TIRTA MUSI OFFICE.

By:

Muhammad Adhitia Abdurrahman ; Zunaidah ; Yuliani

This study aims to determine the effect of work life balance and workload to job satisfaction in Perumda Tirta Musi Office. Perumda Tirta Musi is Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) that managed by Palembang Government. This study were taken using primary data by distributing questionnaires to the employees. The total of population used is 105 respondents where the entire population is sampled. The data analysis technique used is the multiple linear regression analysis which is processed using IBM SPSS. In this study, the results showed that work life balance had positive and significant effect on job satisfaction and workload have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Work Life Balance, Workload, Job Satisfaction.

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

NIP: 196610221992032002

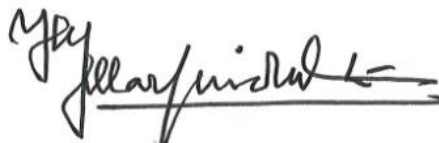


Prof. Dr. Yuliani, S.E., M.M

NIP: 197608252002122004

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP: 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Muhammad Adhitia Abdurrahman
NIM : 01012622125013
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Tesis : Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Perumda Tirta Musi

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua,

Anggota,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP: 196610221992032002



Prof. Dr. Yuliani, S.E., M.M.
NIP: 197608252002122004

RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Muhammad Adhitia Abdurrahman
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 26 November 1994
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl. Demang Lebar Daun no. 2608, Bukit Baru, Ilir
Barat I, Kota Palembang – 30139
Alamat Email : adhitia19@gmail.com
No. Hp/WA : 0895-0271-1779

Nama Orang Tua

1. Ayah : Hartono Adhi Hanura. S.E., M.M.
2. Ibu : Erza Meitia Sulistiani

Pendidikan Formal

1. SD : SD Muhammadiyah 14, Palembang
2. SMP : SMP Islam Terpadu Raudhatul Ulum, Ogan Ilir
3. SMA : SMA Negeri 1, Palembang
4. Diploma III : Universitas Sriwijaya, Palembang
5. Strata I : Universitas Tridinanti, Palembang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
11. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	10
2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.3 Faktor –faktor Kepuasan Kerja	13
2.1.1.4 Manfaat Kepuasan Kerja	15
2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja.....	18

2.1.2 <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.2.1 Definisi <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.2.2 Faktor-faktor <i>Work Life Balance</i>	20
2.1.2.3 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	22
2.1.2.4 Indikator <i>Work Life Balance</i>	23
2.1.3 Beban Kerja	24
2.1.3.1 Definisi Beban Kerja	24
2.1.3.2 Faktor-faktor Beban Kerja.....	25
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja	26
2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	28
2.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	29
2.3 Penelitian Terdahulu	31
2.4 Kerangka Konseptual.....	43
2.5 Hipotesis	44
 BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Ruang Lingkup Penelitan	45
3.2 Rancangan Penelitian.....	45
3.3 Populasi dan Sampel.....	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Teknik Analisis Data	47
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian.....	47
3.5.1.1 Statistik Deskriptif.....	47
3.5.1.2 Uji Validitas.....	47
3.5.1.3 Uji Reliabilitas.....	48
3.5.1.4 Method Succsive of Interval.....	48
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	49
3.5.2.1 Uji Normalitas	49

3.5.2.2 Uji Multikolinieritas	49
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.6 Uji Kesesuaian Model	50
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.7.1 Koefisien Determinasi (R^2)	51
3.7.2 Pengujian Hipotesis (t-Parsial)	52
3.8 Definisi Operasional Variabel	53
3.8.1 Kepuasan Kerja (Y)	53
3.8.2 <i>Work Life Balance</i> (X_1)	54
3.8.3 Beban Kerja (X_2)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.2 Gambaran Profil Responden Penelitian.....	58
4.2.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin.....	58
4.2.2 Profil Responden Menurut Usia	59
4.2.3 Profil Responden Menurut Pendidikan.....	60
4.2.4 Profil Responden Menurut Masa Kerja	60
4.3 Hasil Distribusi Frekuensi	61
4.3.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel X_1	61
4.3.2 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel X_2	65
4.3.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Y	69
4.4 Uji Instrumen Penelitian	74
4.4.1 Uji Validitas.....	74
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	76
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	77
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	77
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	78
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedasitas.....	79
4.6 Hasil Analisis Penelitian.....	80
4.6.1 Hasil Analisis Regresi linear Berganda	80

4.6.2 Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Koefisien Determinasi.....	82
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	83
4.7.1 Hasil Uji t Parsial.....	83
4.7.2 Hasil Uji F Simultan	84
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
4.8.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	85
4.8.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	86
4.9 Implikasi Teori.....	87
4.9.1 Implikasi Teoritis.....	87
4.9.2 Implikasi Praktisi.....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran	89
5.3 Keterbatasan Penelitian	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan.....	2
Tabel 1.2 Data Promosi Jabatan Karyawan.....	4
Tabel 1.3 Daftar Lembur Karyawan.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	55
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi WLB.....	63
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Beban Kerja.....	67
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 4.8 Uji Validitas Seluruh Variabel.....	75
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas.....	79
Tabel 4.12 Uji Glejser.....	80
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4.14 Uji Korelasi.....	82
Tabel 4.15 Uji t Parsial.....	83
Tabel 4.16 Uji F Simultan.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	96
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu penentu dalam pencapaian tujuan tersebut (Eka *et al.*, 2022). Setiap sumber daya manusia yang ada didalam organisasi diharapkan mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. Tanpa dukungan peranan sumber daya manusia yang kompeten pada organisasi, maka akan sulit bagi perusahaan tersebut untuk berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dituntut untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap para karyawannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan (Tambunan, 2018), tetapi ketika pekerja tidak memiliki kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya, pekerja tersebut merasa berat ketika melakukan sesuatu, tidak melakukan apa yang diperintahkan atasan, tidak bertanggung jawab atas pekerjaan dan akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan (Suciadi *et al.*, 2017).

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu bagian yang berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan dikarenakan secara langsung maupun tidak langsung, kepuasan kerja memiliki efek yang besar terhadap produktivitas perusahaan (Safrin & Sulaiman, 2021). Salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas antara lain adalah absensi karyawan. Perumda Tirta Musi mempunyai sistem pencatatan absensi karyawan yang dilakukan menggunakan *face recognition*. Berikut data rekapitulasi absensi karyawan Perumda Tirta Musi pada 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Daftar Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PERUMDA Tirta Musi Bag. Produksi

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	D (x)	C (x)	I (x)	S (x)	TK (x)
2019	94	214	929	24	89	206
2020	96	368	742	358	104	246
2021	105	103	623	286	142	111
2022	105	372	533	566	127	153
2023	105	166	720	529	220	149

Keterangan: D (Dinas), C (Cuti), I (Izin), S (Sakit), TK (Tanpa Keterangan).

Sumber: Perumda Tirta Musi, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat bahwa absensi karyawan yang sangat tidak konsisten dari tahun ke tahun. Permasalahan yang berkembang saat ini merupakan fenomena di lapangan yang mengindikasikan bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan kerja pada pegawai Perumda Tirta Musi, hal ini ditunjukkan dengan besarnya tingkat ketidakhadiran karyawan. Salah satu indikator kepuasan kerja adalah kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja

yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja (Tanjung & Rasyid, 2023).

Ketidakpuasan ialah sumber dari masalah pada organisasi seperti konflik antara manajer dan karyawan (Lina *et al.*, 2020). Hal-hal seperti target yang terlalu banyak, lembur sampai malam, dan juga perjalanan dinas keluar kota yang akan menjadikan waktu dengan keluarga, lingkungan, ataupun kebutuhan pribadi menjadi terhalang dan hal itu akan menjadikan penurunan motivasi, penurunan moral kerja, dan menurunnya keterampilan kerja. Agar kepuasan kerja karyawan meningkat, organisasi hendaknya memikirkan cara cara untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut, antara lain dengan berusaha melakukan *Work Life Balance* atau keseimbangan kehidupan kerja pada tingkat yang lebih baik daripada sebelumnya.

Work Life Balance secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. (Lumunon *et al.*, 2019). Secara ringkas *Work Life Balance* dapat dikatakan adalah suatu keadaan ketika seorang pekerja dapat menyusun dan menyeimbangkan waktu atau dapat menyeimbangkan antara pekerjaan di tempat kerja dan juga kebutuhan pribadi maupun berkeluarga. Disaat pribadi mempunyai atau menjalankan pola *Work Life Balance* yang baik maka dapat dikatakan adalah seorang pekerja yang produktif dan juga berkinerja baik. Selain itu, individu tersebut akan puas dengan apa yang dilakukan serta lebih bahagia dan juga dapat

berinovasi lantaran dukungan dari lingkungan baik dari dalam perusahaan maupun luar lingkungan perusahaan.

Namun nyatanya, sebuah organisasi atau perusahaan terkadang lebih memusatkan tuntutannya pada pekerjaannya dan sebaliknya tidak pandai dalam merencanakan dan mengatur tuntutan-tuntutan dari individu yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka. Perusahaan tidak menganggap *Work Life Balance* atau keseimbangan kerja merupakan salah satu hal yang utama untuk mengoptimalkan kepuasan kerja sehingga hal itu akan memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Data Promosi Jabatan Karyawan PERUMDA Tirta Musi

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Dari Jabatan	Ke Jabatan	Jumlah Promosi (orang)
2019	615	Pelaksana	Assistant Manager	5
		Assistant Manager	Manager	5
2020	630	Pelaksana	Assistant Manager	3
		Assistant Manager	Manager	3
2021	619	Pelaksana	Assistant Manager	11
		Assistant Manager	Manager	11
2022	607	Pelaksana	Assistant Manager	3
		Assistant Manager	Manager	3
2023	600	Pelaksana	Assistant Manager	2
		Assistant Manager	Manager	2

Sumber: Perumda Tirta Musi, 2024

Promosi Jabatan adalah salah satu indikator dari terciptanya *Work Life Balance* pada perusahaan. Menurut Hudson (2005) keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Salah satu indikatornya adalah keseimbangan keterlibatan. Dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwa promosi yang terjadi di kantor

Perumda Tirta Musi sangat fluktuatif. Hal ini tentunya akan menyebabkan karyawan akan merasa suatu ketidakpastian terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan hal tersebut, perusahaan sebaiknya dapat merespon tuntutan-tuntutan pada setiap karyawannya terhadap pemenuhan kebutuhan kerja mereka. Perusahaan yang tidak memedulikan karyawannya mau tidak mau harus siap untuk menerima risiko jika karyawan dengan kinerja yang bagus ingin undur diri dari perusahaan tersebut. Hal tersebut tentu saja membuat perusahaan harus mengeluarkan biaya yang lebih banyak lagi dari sebelumnya untuk proses rekrutmen dan training para karyawan dikarenakan perusahaan tersebut telah kehilangan sumber daya manusia yang unggul.

Beban kerja adalah adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Norawati *et al.*, 2021) Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika beban kerja terlalu berat, karyawan mungkin merasa stres dan terbebani oleh tugas-tugas yang harus diselesaikan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja, karena karyawan merasa tidak memiliki cukup waktu atau sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang merasa terbebani oleh beban kerja yang terlalu berat juga mungkin akan merasa tidak dihargai oleh perusahaan, yang dapat berdampak pada penurunan motivasi.

Ketika beban kerja terlalu ringan, karyawan mungkin merasa tidak tertantang dan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bosan atau tidak tertantang oleh pekerjaan mereka mungkin merasa kurang termotivasi dan kehilangan minat dalam pekerjaan mereka (Badri, 2020). Hal ini juga dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja, karena karyawan merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyeimbangkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan kemampuan mereka dan memberikan tantangan yang memadai. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, serta memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan dan menarik karyawan yang berkualitas.

Tabel 1.3 Daftar Lembur Karyawan PERUMDA Tirta Musi Bag. Produksi

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Jam Lembur (jam)	Jumlah Insentif
2019	94	1.068	Rp. 13.881.240
2020	96	756	Rp. 9.825.524
2021	105	1.654	Rp. 21.497.011
2022	105	3.675	Rp. 47.774.827
2023	105	3.325	Rp. 43.231.318

Sumber: Perumda Tirta Musi, 2024

Terlihat dari tabel 1.3 bahwa masih banyaknya jumlah jam lembur pada karyawan Perumda Tirta Musi. Hal ini tentu saja mengindikasikan bahwa terlalu banyak jam kerja bagi karyawan yang tentu saja akan menyebabkan ketidakpuasan bagi para karyawan.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Fenia *et al.*, 2018; Laila *et al.*, 2019; Zeni & Jati, 2019; Rendy *et al.*, 2022; dan Rizka *et al.*, 2022). Sementara beberapa penelitian membuktikan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Reuny *et al.*, 2020; Renaldo *et al.*, 2019; Farhan *et al.*, 2019; Andini, 2022).

Kemudian beberapa penelitian telah membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Laily & Mardi, 2019; Renaldo *et al.*, 2019; Ririn & Merta, 2020; Astuti & Mayasari, 2021; Erviana *et al.*, 2022). Sementara beberapa penelitian membuktikan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Nur & Yunus, 2023; Agung, 2022; Puja, 2021; Hermingsih & Purwanti., 2020).

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Work Life Balance* dan beban kerja serta faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Musi dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Perumda Tirta Musi Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research question*) yaitu:

1. Bagaimana penerapan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor Perumda Tirta Musi Palembang?

2. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor Perumda Tirta Musi Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja pada kantor Perumda Tirta Musi Palembang.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Perumda Tirta Musi Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *Work Life Balance* dan juga beban kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi tambahan untuk penelitian lainnya yang berkaitan dengan konteks tersebut.

b) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan para karyawan Perumda Tirta Musi dan untuk peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik, sehingga

dapat diarahkan dalam peningkatan sistem *Work Life Balance* dan juga pemberian beban kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmp.v2i2.95>
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Icu Dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Delecta, P. (2019). Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU dan IGD. *Work Life Balance*, 3(4), 186–189.
- Dhanis, D. R. (2019). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Eka, S. S., Al-Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Fajri, C., & Terza Rahman, Y. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmawati, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>

- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115. <https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Hizkia Panjaitan, Henry Eryanto, & Suherdi Suherdi. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103–115. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.528>
- Ismail, R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 8(1), 1–18. <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i1.2623>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- McDonald, B. (2005). *This is author version of article published as: McDonald, Paula K. and Brown, Kerry and Bradley, Lisa M. (2005) Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy.* 20, 37–55.
- Muliawati, T., & Agus, F. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 8(3), 606–619.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Nasution, S. L. (2019). Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pp London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. *Jurnal Informatika*, 7(1), 23–31. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.750>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan terseb
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan.

- Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Reppi, G. C., Suoth, L. F., & Kandou, G. D. (2019). Hubungan antara Beban Kerja Fisik dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Industri Pembuatan Mebel Kayu di Desa Leilem Satu. *Medical Scope Journal*, 1(1), 21–25. <https://doi.org/10.35790/msj.1.1.2019.26629>
- Riffay, A. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3), 39–47. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3360415>
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Savira Amalia Putri, M., Zunaidah, Z., & Wita, F. W. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 3392–3408. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.869>
- Sinaga, O., & Sijabat, R. (2022). Analisis Pengaruh Employee Motivation, Employee Empowerment, Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 2022.
- Suciadi, I., Angelo Wijaya, M., & Marcus Remiasa, I. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5987>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://jou>

rnal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/1198/809

- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 320. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p11>
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan. *Psikoislamika*, 2(1), 13–22.
- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Jurnalindonesiakompensasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 1–14.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., & Abdullah, K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 932–947. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1202>